

nivel de base donde está expresando su mayor potencialidad el proletariado, sujeto necesario de esta estrategia.

Que la lucha sea prolongada y las tareas complejas, sólo puede desanimar a quienes no comprenden que la marcha hacia el socialismo no implica una mera transferencia de poder sino su más completa y radical transformación.

Octubre de 1973

todos los meses
MOVIMIENTO
interpreta la
realidad cordobesa,
nacional y del mundo
desde una perspectiva
obrera y peronista
suscribase a
MOVIMIENTO

EDITORIAL TENDENCIA S.R.L. (e.f.). Director: R. Cesari. Poste Restante, Córdoba.

232

André Gorz

Táctica y estrategia del control obrero

Cuando hablamos de control obrero por lo general tenemos en mente cosas muy diferentes. Para algunos, el control obrero es un fin en sí mismo, es decir, algo que puede y debe obtenerse dentro del marco del sistema capitalista, tendiente a mejorar la situación de la clase trabajadora. Otros, vemos al control obrero como algo que jamás podrá obtenerse mientras prevalezca el capitalismo, y que precisamente por esa razón es que debe pelearse por él. De acuerdo a esta segunda opinión, que personalmente comparto, el control obrero no es un fin en sí mismo; es fundamentalmente un medio o un método, un medio que prefigura logros y aspiraciones de mayor alcance, un medio cuya real significación puede ser entendida sólo si lo ubicamos en una perspectiva estratégica de la revolución social y política.

En una palabra, pueden tenerse tal vez opiniones profundamente divergentes respecto del control obrero. Algunos pueden querer pelear por él porque son reformistas; otros pueden querer hacerlo por ser revolucionarios. Creo que no tiene sentido tratar de ocultar el conflicto. Es un conflicto que debe estallar abiertamente, y abiertamente ser discutido. Sólo mediante la discusión y confrontación abiertas podremos descubrir cuál es el método correcto de lucha. En verdad debe quedar bien en claro que el control obrero tal como es visto por los reformistas, es absolutamente diferente al control obrero según lo ven los revolucionarios y que los métodos de los reformistas y de los revolucionarios están en completa contradicción.

Digo estas cosas porque quiero ser muy franco desde el comienzo. No es mi intención dar una conferencia teórica sobre estrategia. Preferiría comenzar dando unos pocos ejemplos para ilustrar por qué y cómo la cuestión del control obrero se ha convertido en algo tan importante en los recientes conflictos de clase en toda Europa, así como para demostrar por qué las largas luchas libradas por el control jamás han conducido en ningún lado al éxito total.

Hubo momentos en que la clase trabajadora podía actuar en la presunción de que existían montones de dinero contante y sonante en las cajas

233

de seguridad de los patrones o en los bancos de las empresas. La acción gremial tradicional descansaba en la hipótesis de que la patronal, bajo una presión suficiente, eventualmente cedería otorgando mayores salarios y mejores condiciones de trabajo. La acción tradicional de la clase obrera tomaba como flexibles a las finanzas de la empresa y al sistema en su totalidad. Pero esta presunción ya no es válida. La flexibilidad ha desaparecido con la organización, siendo remplazada por un planeamiento más bien rígido de todos los factores de los que depende la producción. En consecuencia:

- La marcha acelerada de la innovación tecnológica exige un planeamiento anticipado de las futuras inversiones de la empresa;
- el mayor peso del capital fijo obliga a un planeamiento financiero a largo plazo de la amortización, depreciación, reservas y costos financieros;
- la creciente competencia internacional prohíbe compensar los mayores costos imprevistos con precios más altos;
- el planeamiento financiero rígido también exige una predeterminación rígida de los costos de mano de obra.

Esta rigidez generalizada de las modernas políticas empresarias tiende a poner en peligro el poder tradicional de negociación de los gremios. Los salarios hoy en día tienden a estar predeterminados; y no sólo los salarios, también el proceso mismo del trabajo. Por lo tanto, la patronal tiende a reaccionar muy severamente a las imprevistas demandas salariales que comprometerían el planeamiento financiero de la empresa. Las demandas salariales no planeadas tienden a ser tomadas como un ataque directo a la lógica y equilibrio del sistema capitalista. Tanto la patronal como el estado tienden a enfrentar esas demandas aceptando una comprobación de fuerzas que culmina en enfrentamientos con la clase trabajadora.

Por supuesto, si peleamos con energía suficiente, podemos forzar a las empresas a que nos den un poco más de lo que les gustaría; podemos hacer tambalear temporariamente el equilibrio del sistema capitalista y abrir pequeñas brechas en los planes y ganancias del capital de la empresa. Pero la experiencia nos ha enseñado que este tipo de éxito sólo puede ser temporario. Dentro de un plazo relativamente corto, ocurrirá una de estas dos cosas:

a) los capitalista pueden considerar que las ganancias que quedan luego de los nuevos índices salariales no son lo suficientemente atractivas y que no tienen el poder suficiente para arrancar a la clase trabajadora lo que ésta acaba de ganar. En tal situación, la burguesía bajará la cortina de las plantas, despedirá a parte de los obreros, organizará una recesión; el capital irá a la huelga y esperará hasta que la clase trabajadora esté lo suficientemente debilitada para volver a ser nuevamente sumisa;

b) la alternativa a esta solución extrema es más común; dentro de un plazo relativamente breve, los capitalistas restablecerán lo que consideran son tasas de ganancia atractivas, quitando por lo menos una parte de los aumentos de salarios que se habían obtenido.

Existen diversas formas de hacer esto. Por ejemplo:

- el aumento de precios reducirá los salarios reales;
- se intensificará el trabajo y despedirá parte de los trabajadores;
- los que queden tendrán que trabajar más rápido y más intensamente;
- el proceso del trabajo no sólo será incrementado, será "racionalizado", lo que equivale a: instalación de nuevos equipos, remplazo de la mano de obra calificada por no calificada, evaluación de oficios y tareas de acuerdo a nuevos criterios.

En una palabra, los obreros tendrán que pagar costosa y pesadamente los mayores salarios. Su sometimiento a la así llamada organización científica del proceso de trabajo se convertirá en cada vez más rígido.

Como ustedes saben, los nuevos sistemas de medición del tiempo y del movimiento descomponen el acto de trabajar en movimierrtos pequeñísimos que no permiten variaciones individuales en la velocidad del trabajo, como ningún tipo de *sobre-salario* individual de importancia. Los índices salariales son negociados cuando se introduce el sistema y no están sujetos a revisión. La patronal está resuelta a hacer tratos a largo plazo con el sindicato y a usar a éste como policía que vigilará a los obreros en el cumplimiento de su obligación resultante del convenio. Los aumentos salariales son planeados por anticipado como parte del trato y la rebelión obrera contra las condiciones de trabajo tiende a ser respondida con lock-outs.

En consecuencia, el *management* científico está enchalecando a los trabajadores. Estamos descubriendo ahora que en el pasado el proceso tenía una característica artesanal inherente: las velocidades del trabajo y los índices de producción por piezas podían, en cierta medida, sufrir alteraciones. Pero ya no. La política gerencial ha pasado a ser global, de la misma manera que el sometimiento de los obreros. Las condiciones de trabajo tienden a ser rígidamente predeterminadas y ya no pueden estar influenciadas por la injerencia individual.

Los obreros quedarán así completamente a merced de las despóticas y arbitrarias decisiones empresariales a menos que ganen el poder suficiente en la fábrica como para rechazar los nuevos tiempos de trabajo, las nuevas definiciones de las calificaciones y de los salarios: *en otras palabras, a menos que ganen el poder directo sobre el proceso de trabajo*. A eso se refiere fundamentalmente el control obrero, a primera vista. Necesitamos el control de todo por razones estrictamente económicas, para contrarrestar el poder de la patronal que impone un trabajo cada vez más agotador y condiciones de trabajo deteriorantes a cambio de magros aumentos salariales. Pero si esto es así, también debe estar bien en claro que la lucha por el control será aún más violenta, más despiadada que la lucha por el aumento de salarios. La lucha por el control, aún más que la que se libra por mayores salarios, apunta al control de la ganancia que el capital puede obtener de la mano de obra. Por lo tanto, la patronal luchará contra las demandas por el control con todos los medios abiertos y encubiertos. De la misma manera que la patronal otorgará mayores salarios cuando no les queda otro remedio, sólo para probar y luego, en una etapa posterior, quitárselos, así la patronal puede, en determinados momentos, otorgar los

poderes de control sólo para probarlos y destruirlos en una etapa posterior, ya sea por la fuerza o mediante la manipulación. El control no es algo que puede ganarse de una vez y para siempre. Es algo que, una vez ganado, aún parcialmente, tendrá que ser defendido a través de luchas incesantes y violentas, o perderse nuevamente. El control obrero genuino es algo intolerable para la gerencia capitalista, por iluminada que pretenda ser, porque el genuino control obrero ataca la fuente misma de la denominación y explotación de la clase obrera por parte del capital.

Por ahora, lo importante es poner énfasis en el hecho de que la lucha por el control obrero es por necesidad una lucha extremadamente amarga que no puede ganarse y que incluso no puede emprenderse dentro del marco e ideología tradicionales de los sindicatos.

Para aclarar este argumento, quisiera presentar unas pocas consideraciones críticas acerca de la historia y limitaciones del movimiento sindical. Originariamente, los sindicatos evolucionaron como resultado de la necesidad obrera de autodefensa y auto-organización. En sus comienzos, cuando todavía eran órganos genuinos de la organización obrera propia, los sindicatos tendieron a estar bastante radicalizados. Todavía somos testigos de esta actitud radicalizada cada vez que partiendo de la nada se levanta un nuevo sindicato gracias a la iniciativa de las filas militantes. Esto ocurrió en los años recientes en Detroit con el DRUM¹ y la Revolutionary Black Workers' League².

Este tipo de movimiento sindical revolucionario y políticamente radicalizado, sin embargo, se ha transformado en algo excepcional. En general, los grandes sindicatos nacionales son actualmente instituciones que consideran su misión no derribar y ni siquiera cuestionar el sistema capitalista, sino defender los intereses de la clase trabajadora dentro del marco del sistema capitalista. Este cambio de actitud, por supuesto, puede ser explicado históricamente: durante décadas no existió una perspectiva concreta para una revolución proletaria en Occidente. La clase trabajadora demostró ser incapaz de derribar al sistema. Los máximos líderes sindicalistas comprensiblemente sintieron que no tenía sentido insistir en demandas revolucionarias que no pudieran llevarse a cabo en ausencia de una situación revolucionaria. Aunque algunos de ellos no descartaron por completo la esperanza de que tal situación podría suscitarse nuevamente, pensaron que lo realista en el interín era luchar por cosas que pudieran ganarse de inmediato, tales como salarios más altos y algunas mejoras. Los capitalistas inteligentes alentaron abierta o discretamente esta actitud realista: negociar las demandas es más barato que luchar por ellas. Fundamentalmente entonces, el empresariado se avino a la existencia de los sindicatos y demostró su complacencia a reconocerlos oficialmente, pero con dos condiciones:

1. Los sindicatos sólo deben expresar demandas realistas, que no cuestionen al capitalismo, que sean negociables.

2. Una vez negociado el convenio, los sindicatos deben ajustarse a él y evitar que los obreros lo rompan.

En la medida en que estas condiciones fueron aceptadas, los sindicatos pasaron a ser instituciones permanentes detentando derechos y responsabilidades legales: se convirtieron en organizaciones permanentemente estructuradas y, por ende, jerárquicas y burocráticas. Disfrutaron de un enorme poder de negociación, pero también detentan el poder de disciplinar y de actuar como policía frente a los obreros remisos. Como instituciones que gozan de poder institucionalizado dentro del estado capitalista, las burocracias sindicales mostraron, por supuesto, cada vez menos inclinación a arriesgar su propio interés estimulando demandas y aspiraciones que son incompatibles con la lógica y la estructura de poder del sistema capitalista. Las demandas que no podían ser ganadas mediante tratativas con la patronal y a través de formas de acción jurídicamente definidas, fueron consideradas sin sentido. Las demandas que no tenían posibilidad de ser aceptadas por los *gerentes capitalistas* fueron así eliminadas desde el comienzo. Fueron eliminadas porque la máxima conducción sindicalista no quería comprometerse en luchas riesgosas e inútiles. El realismo condujo así a los líderes sindicales a traducir todas las demandas que afloraban desde abajo a propuestas que demostraran ser aceptables y negociables por los representantes del Capital. La función objetiva de los sindicatos se convirtió así en una función de mediación ideológica y política.

La conducción sindical se convirtió en una fuerza conservadora.

La pregunta que debemos formularnos es ahora la siguiente: ¿puede este tipo de sindicalismo centralizado y burocratizado emprender una lucha efectiva por el control obrero? La respuesta a esta pregunta es un "No" rotundo. Los sindicatos que se sienten responsables de la disciplina en el trabajo; los sindicatos que se sienten responsables ante los *empresarios capitalistas* de mantener las fábricas en funcionamiento; los sindicatos que se empeñan en no recurrir a la huelga como parte de las tratativas colectivas en las que han entrado; en una palabra, los sindicatos que se comportan como mediadores institucionales dentro de la sociedad capitalista, son por naturaleza incapaces de conducir una lucha efectiva por las demandas de las bases tendientes al control, salvo si el control mismo puede ser institucionalizado y controlado por y subordinado a reglamentaciones que lo harán ineficaz. Este es un argumento que ha sido bien documentado en Europa occidental así como en los Estados Unidos.

Por supuesto habrá gente que objetará que la conducción sindical se ha transformado en conservadora y tímida sólo porque la clase trabajadora es apática. A los burócratas sindicales de todas partes, incluyendo mi país, les gusta afirmar que las masas no entenderían y aceptarían una política sindical más agresiva y combativa. Los hechos demuestran que estas afirmaciones son falsas. La verdad es que las máquinas burocráticas de los sindicatos institucionalizados tienen mucho miedo de perder el control sobre la clase trabajadora ya que los sindicatos obtienen su fuerza institucional y su poder negociador de la habilidad en mantener bajo control a las masas trabajadoras. La mayoría de los máximos líderes sindicales temen a las demandas salvajes e incontrolables y a las explosiones que estallarían desde las bases si los obreros tuvieran en cualquier momento la libertad de juntarse y discutir y decidir cuáles son sus resentimientos, qué

quieren hacer con ellos y cómo. Y esto es precisamente lo que ocurriría si el genuino control obrero se peleara permanentemente *desde abajo* sin control ni mediación *desde arriba*.

Actualmente y mientras persista la estructura y organización centralizada y burocrática de los grandes sindicatos, es prácticamente imposible conocer cómo se siente realmente la clase trabajadora respecto de esta condición en las fábricas, oficinas y en la sociedad. La impresionante cantidad de huelgas no apoyadas por los sindicatos que se han venido desarrollando en los años recientes, apuntan sin embargo al hecho de que existe un impenetrable potencial de combatividad y radicalización, un potencial que la estructura sindical tradicional tiende a reprimir. Permítanme darles unos pocos ejemplos de esto.

En Gran Bretaña, por ejemplo, más del 80% de la actividad huelguística de los años recientes no estuvo apoyada o propiciada por los sindicatos. Estas huelgas fueron y son convocadas por los delegados, no por los sindicatos mismos, sobre temas referidos a salarios y al control obrero. Habrá gente, por supuesto, que dirá que estos temas son siempre específicos y que no demuestran una gran radicalización y conciencia de clase. Bastante cierto: después de todo, más de la mitad de la clase trabajadora británica vota por los conservadores.

La pregunta que debemos formular, sin embargo, es la siguiente: ¿qué conciencia política y de clase tendría la clase trabajadora si sus organizaciones nacionales fueran tan democráticas y agresivas como los militantes elegidos y revocables en la fábrica? No tenemos idea acerca de esto, pero hay una historia interesante que me gustaría contarles sobre los peligros de tomar al pie de la letra la así llamada apatía de la clase trabajadora.

A principios de la década del 60, un profesor británico de sociología de nombre Goldthorpe hizo una exhaustiva investigación de los obreros de la Vauxhall, en Luton. Quería descubrir qué conciencia de clase tenían, cómo se sentían respecto del trabajo, de los salarios, de la vida en general y qué posibilidades existían de que estallaran serios conflictos en una fábrica bien dirigida y avanzada. El profesor Goldthorpe entrevistó individualmente aproximadamente al 80% de los obreros de Vauxhall. Su investigación duró dos años. Sus conclusiones fueron muy optimistas: descubrió que los obreros de Vauxhall estaban completamente integrados al sistema. No tenían, según él, resentimientos profundos. Estaban más bien satisfechos con sus salarios. No les gustaba ni disgustaba el trabajo; lo veían como algo más bien aburrido pero inevitable en sus vidas. No querían prestarle mayor atención al asunto. La actitud general hacia el trabajo, según el profesor Goldthorpe, era realizarlo de modo tal de poder desentenderse de él; querían olvidarlo al final del día de trabajo, ir a casa, ver televisión, sembrar hortalizas en el jardín, pasar ociosamente el tiempo en sus domicilios. La vida laboral era un tanto marginal para ellos y lo que realmente les importaba era la vida en el hogar, que era su vida real.

En consecuencia, el profesor Goldthorpe llegó a la conclusión de que la conciencia de clase era prácticamente inexistente en Vauxhall, que los obreros se comportaban de acuerdo a los modelos de clase media y que la lucha de clases pertenecía al pasado.

El informe Goldthorpe estaba todavía en imprenta cuando unos pocos militantes se apoderaron de un resumen de las conclusiones del profesor Goldthorpe. Lo mimeografiaron y distribuyeron unos cientos de copias. Más o menos una semana después, el *Daily Mail* publicó un informe sobre las ganancias obtenidas por Vauxhall. La ganancia neta de ese año ascendía a aproximadamente £ 900 por obrero, y esta ganancia neta había sido devuelta a la General Motors en los Estados Unidos. Esta información periodística también circuló entre los obreros. Al día siguiente ocurrió algo que el *Times* relató según sigue:

"Violentos disturbios han estallado en las fábricas automotrices Vauxhall de Luton. Miles de obreros abandonaron las tareas reuniéndose en el patio de la fábrica. Sitiaron las oficinas de la gerencia, pidiendo a los gerentes que salieran, cantando "Bandera Roja" y vociferando *a la horca*. Grupos intentaron atacar las oficinas, y se enfrentaron con la policía que había sido llamada para protegerlas. Los disturbios se prolongaron durante dos días."

Esto es lo que ocurrió en una fábrica avanzada donde el sindicato era fuerte y donde el 80% de los obreros había sido entrevistado descubriéndose la ausencia de conciencia de clase. ¿Qué significa todo esto? ¿Significa que el profesor Goldthorpe era estúpido? En verdad, significa que Goldthorpe cometió un error fundamental: entrevistó a cada obrero separadamente y descubrió que cada obrero estaba individualmente resignado, si no *avenido* a su condición. Y luego llegó a la conclusión de que todas estas miles de resignaciones individuales constituían una apatía colectiva. Y luego ocurrió algo en lo que no había pensado: todos estos obreros que habían dicho individualmente "así es la vida, no hay mucho que pueda hacerse por ella", todos estos obreros comenzaron a discutir cosas entre ellos. Empezaron a discutir porque las conclusiones del Sr. Goldthorpe circularon en la fábrica. Y mientras las cosas eran discutidas, descubrieron que todos sentían de manera parecida: se sentían apáticos pero frustrados: *estaban* apáticos porque, como individuos, en su aislamiento y soledad individual, ninguno podía hacer nada para cambiar las cosas. Pero cuando la gente empezó a hablar de su soledad, de su frustración, de su impotencia, dejaron de estar aislados e impotentes. Empezaron a fusionarse en un grupo que detenta un poder inconmensurablemente mayor que el poder que suman todos quienes lo componen.

En otras palabras, fue la misma investigación del Sr. Goldthorpe sobre la falta de conciencia de clase lo que ayudó a romper las barreras de silencio y de aislamiento que tenían apáticos a los obreros; fue la investigación de Goldthorpe lo que estimuló una explosión de conciencia de clase y combatividad.

Este de ninguna manera es un ejemplo aislado. En realidad, cada vez que se han realizado exhaustivas entrevistas e investigaciones dentro de fábricas, estas investigaciones fueron seguidas a breve plazo por estallidos violentos y huelgas espontáneas. Lo ocurrido en la fábrica Vauxhall de Luton también ocurrió en la planta de Firestone en Oslo (Noruega). También ocurrió en la planta de Ford cerca de Colonia (Alemania), donde el dirigente del sindicato local se había quejado durante años que los sala-

rios, condiciones de trabajo y relaciones laborales eran tan buenas que no había mucho que pudiera hacer el sindicato en la fábrica. Ocurrió que el dirigente del sindicato de Ford murió y fue remplazado por un inquisitivo joven militante. El nuevo dirigente decidió echarle un vistazo más completo a las cosas. Distribuyó cuestionarios, invitando a los obreros a expresar libremente cómo se sentían acerca de una variedad de temas: acerca de las condiciones de trabajo, de los tiempos de trabajo, del trabajo a destajo, de los capataces. Las respuestas fueron devastadoras. La inmensa mayoría de los obreros se quejaba severamente de los tiempos de trabajo, de la monotonía, del agotamiento nervioso, de la falta de descansos, de la conducta despótica de los capataces. Se hizo circular un resumen de las respuestas. Y una semana después, cuando la gerencia anunció que las líneas de montaje tendrían que ser *aceleradas* provisoriamente, exactamente durante dos días la fábrica íntegra estalló en una huelga por primera vez en quince años.

El mismo tipo de historia podría contarse acerca de la fábrica automotriz Alfa Romeo en Milán (Italia), acerca de los astilleros en Génova (Italia), de la fábrica de neumáticos Pirelli en Turín, (Italia), de los obreros de acerías en Dunkerque (Francia). ¿Qué significa todo esto? Primero de todo, demuestra que cuando a los trabajadores se les da una oportunidad de discutir y decidir entre ellos en reuniones abiertas, los resentimientos y reclamos que quieren expresar, sus demandas y sus métodos siempre demuestran ser más radicalizados de lo que la máxima conducción sindical hubiera esperado. La libre discusión e intercambio dentro de las filas respecto de la vida en la fábrica casi inevitablemente condujo a violentos estallidos de protesta y a una actividad huelguística imprevista.

¿Qué lección debemos sacar de esto? La lección, sugiero, es que dentro de la clase trabajadora reside permanentemente adormecido un potencial de frustración y de rebelión y que en los así llamados períodos *normales*, nadie sabe cuán profundamente la clase trabajadora se siente oprimida, explotada, frustrada y dominada. Normalmente nadie sabe eso: ni la conducción sindical, ni los obreros mismos. Nosotros no lo sabemos porque no existen palabras para expresarlo y para poner en claro cómo nos sentimos. No tenemos palabras para hablar de nuestra opresión, nuestra miseria, nuestra amargura y nuestra rebelión contra el agotamiento, estupidez, la monotonía, la falta de sentido de nuestro propio trabajo y de nuestra vida: contra el desprecio con que se maneja nuestro trabajo, contra la despótica jerarquía de la fábrica; contra una sociedad en la que permanecemos como los de abajo y donde los bienes y placeres que son considerados normales para las otras clases nos son negados y nos son distribuidos a regañadientes como si fueran un privilegio. No hay palabras para decir lo que es y cómo se siente el ser obrero, estar sometido, recibir órdenes de gente que tiene más y que pretende conocer más y que nos obliga a trabajar de acuerdo a reglas que *ellos* establecen y para fines que son sólo *de ellos*. No hay palabras para decir todo esto porque la clase dirigente ha monopolizado no sólo el poder de la toma de decisiones y de la riqueza material; también ha monopolizado la cultura y el lenguaje. No sólo nos están quitando nuestra fuerza, nuestra salud, nuestra mano de

obra y el sentido del trabajo; también nos quitan los medios de comunicarnos, *incluyendo* las palabras, el lenguaje que hablamos. No existen trabajos, ni películas, ni libros acerca del trabajo y de la vida en la fábrica. El trabajo y la vida en las fábricas —y también en las enormes oficinas— es algo sobre lo que esta sociedad no quiere escuchar hablar. Durante décadas la clase dirigente ha sentenciado a la clase trabajadora a vivir en aterrador silencio. Han sentenciado a la clase trabajadora a ser prisioneros no sólo de reglamentaciones y de leyes que no pueden ser discutidas o cuestionadas, sino también a ser prisioneros de un lenguaje enajenante, de un lenguaje que está pervertido con los valores y con una ideología en la que no hay cabida para los sentimientos y valores de la clase trabajadora.

Porque la clase trabajadora está silenciada, las explosiones de descontento aparecen siempre sorpresivamente y bajo formas violentas. Porque no hay palabras para expresar deseos, ni medios para hacerlos realidad, recurrir a la violencia es un modo de decir: harto suficiente, basta de cumplir las reglas del juego, no aceptaremos más nada de eso. La violencia es el primer paso necesario por el cual los oprimidos rechazan la opresión. La violencia expresa efectivamente un rechazo total e inmediato del orden establecido y de su dialéctica. Pero la violencia esporádica es apenas sustituto de la destrucción efectiva de este orden. El año pasado, después de días de acción huelguística violenta y de disturbios callejeros, los obreros de la fábrica automotriz Fiat en Turín inventaron un eslogan magnífico. Decía: "¿Qué queremos? Todo." Muy bien: queremos todo de inmediato, queremos derribar el capitalismo, abolir toda desigualdad, construir una sociedad de iguales, queremos cambiar la vida. Pero ¿cómo lo hacemos? Los estallidos de violencia son sólo el paso primero e indispensable para lograrlo. Pero no son suficientes. Nos liberan momentáneamente pero no cambian las cosas. Cambiar las cosas exige una acción efectiva y sostenida, y la acción sostenida requiere del método y de una visión general sobre los fines y medios de lucha.

De modo entonces, que tenemos que preguntarnos nuevamente, ¿por qué cosas luchamos realmente? ¿Qué significa realmente para nosotros el control obrero? Sostengo que significa mucho más que mejorar las condiciones en ésta o aquella fábrica sin cambiar nada más. Para aclarar esto, imaginemos que trabajamos en plantas y oficinas que producen napalm para la guerra de Vietnam, transmisores de radio miniatura para la CIA; comida enlatada que contiene aditivos químicos que dañan la salud de la gente, revistas pornográficas. Somos capaces de decir algo así como: "¿No me importa fabricar napalm y pornografía mientras me paguen y mientras el trabajo no sea demasiado duro?" Creo que ninguno de nosotros es capaz de *decir* semejante cosa, aunque muchos estamos realmente involucrados en hacer semejantes cosas. ¿Cómo puede explicarse esto?

La explicación que propongo corresponde a la división del trabajo. El trabajo está dividido tanto social como técnicamente. Dividido socialmente en cuanto existen quienes tienen riqueza, poder y una educación más elevada y que toman las decisiones; existen también los que tienen sólo una educación más elevada y que lealmente sirvan a los poderosos

obteniendo ciertos privilegios: y finalmente existe la masa de los que no tienen riqueza ni educación, o sólo una capacitación técnica o especializada y que cumplen las tareas severamente definidas y rigidamente predeterminadas que reciben. No puede existir cuestionamiento sobre el no cumplimiento de la tarea: el obrero debe tomarla o dejarla. Está obligado a hacerla no porque alguien se lo ordene, sino porque el proceso de producción ha sido organizado de antemano como para dar a cada trabajador una tarea precisa y estrechamente limitada que realizar sin posibilidad alguna de cambio. Esta aguda limitación y estrecha especialización de las tareas no significa que no hay cabida para la iniciativa y la responsabilidad: el trabajo puede demandar inventiva, pensamiento diligente y sostenida concentración. Pero las cosas están organizadas de tal manera que nadie conoce lo suficiente sobre los demás aspectos del proceso de producción para poder, en su tarea, preguntarse qué está haciendo realmente; las cosas están organizadas de tal manera que nadie, en su tarea, es capaz de tomar iniciativas y decisiones que cuestionen el proceso total de producción. En otras palabras, cada trabajador es como una leva en la máquina; cada obrero es responsable sólo del trabajo que se le ha asignado y no del producto completo que se producirá. La responsabilidad por el producto terminado queda en manos de un grupo de sólo altos ejecutivos; y una vez que ellos han tomado sus decisiones, organizan y dividen el proceso del trabajo en miles de pequeñas tareas fragmentadas y predeterminadas como para tener a cada uno cumpliendo con sus decisiones sin conocer realmente de qué se tratan.

En una palabra, la división técnica del trabajo, es decir, la manera en que las tareas son distribuidas, es no sólo una organización de la producción, es también una técnica de dominación, un artificio para mantener a los obreros en la ignorancia y mantenerlos en el sometimiento. Esto es aún más cierto hoy en día que hace cincuenta o cien años atrás. Actualmente, el tremendo aumento en la productividad del trabajo y las potencialidades de la automatización tornan muy posible una transformación total y radical del proceso del trabajo: los trabajos repetitivos pudieron abolirse en la mayoría de los lugares; donde aún no ocurrió, podrían realizarse alternativamente y por períodos cortos entre todos los obreros; la capacitación multilateral y la educación exhaustiva podría hacerse accesible a todos; las barreras entre trabajo manual e intelectual podrían tirarse abajo; la rotación de las tareas, el debate colectivo sobre los métodos de producción y la responsabilidad, así como la calidad de los productos, podrían volverse la regla. El tiempo libre podría ser tremendamente incrementado convirtiéndose en socialmente creativo si el despilfarro, el parasitismo y el militarismo fueran eliminados. En todo el mundo capitalista avanzado, la clase trabajadora como un todo y cada obrero individualmente tiene mucho más discernimiento, habilidad, conocimiento, "know-how" y capacidad creativa de lo que se les permite demostrar en sus tareas. En todo el mundo capitalista avanzado se desarrolla una insuperable discrepancia entre la estupidez, fragmentación e irresponsabilidad de los trabajos y la creatividad real o potencial de los trabajadores. Es un hecho evidente que el empresario capitalista no puede pedir la colabora-

ción de la creatividad de las masas trabajadoras: esto sería incompatible con el derecho de contratar y despedir gente que se reserva la empresa. ¿Por qué debieran las masas poner su creatividad al servicio de los patronos que dejarán sin empleo a los trabajadores si se tornan más eficientes y más productivos? ¿Por qué debe ser nuestra preocupación la reducción de los costos y la mayor eficiencia si lo que producimos se desperdicia, si no existe trabajo suficiente para todos, si a nuestro derecho a ganarnos la vida se lo hace depender de nuestro deseo de fabricar cosas inútiles y destructivas como armas, planos de deriva de cola para aviones y cohetes lunares? ¿Por qué tendríamos que querer ser creativos en nuestro trabajo si ello no sirve a las necesidades de la gente, sino sólo a la necesidad del Capital de acrecentar las ganancias?

El empresariado capitalista no se atreve a exhortar a la creatividad de las masas por temor de que todas estas cuestiones exploten. A fin de evitar la explosión, la división del trabajo está organizada de manera tal como para hacer sentir a la gente más ignorante e incompetente de lo que es, como para mantenerlos sometidos y divididos por barreras arbitrarias y diferenciación de *status* y salario. La diferencia entre obreros con un oficio o sin él, entre obreros y técnicos, entre técnicos e ingenieros es creada arbitrariamente como una técnica de dominación y de fragmentación de la clase trabajadora. Todo el mundo sabe por experiencia que esta división jerárquica es irracional y sin sentido, que no existe tal cosa como una jerarquía de competencia, que la competencia de un obrero no es menor sino sólo diferente de la competencia de un técnico, que la diferenciación del salario no descansa en el mérito, en el rendimiento, en la eficiencia, sino en criterios sociales, y que la educación sirve mucho menos para aumentar la competencia de un hombre en la producción de lo que sirve para alimentar *actitudes sociales* y conformidad a los valores e ideología de la sociedad capitalista. No es sólo gracias a ciertos ejemplos famosos e inspiradores chinos que sabemos que los obreros pueden ser incluso más serviciales y eficientes que los ingenieros en el mejoramiento de la calidad de máquinas-herramienta o del proceso de fabricación de aceros.

En mi opinión, cuando hablamos de control obrero, hablamos de la capacidad de los obreros de tomar el control de los procesos de producción y organizar los procesos del trabajo como ellos creen que es mejor. Organizar el proceso del trabajo de manera que deje de ser opresivo, mutilador, destructor del espíritu y de la salud; organizarlo de manera de permitir el máximo despliegue de la iniciativa de cada obrero, su responsabilidad y creatividad; organizarlo como para reemplazar el trabajo forzado y la división autoritaria del trabajo por la libre cooperación.

En esencia, no existe diferencia entre control obrero y poder obrero. El control obrero es un paso, un primer y parcial paso hacia la toma del poder dentro y sobre el proceso de producción. La lucha por el control obrero es una lucha por el poder, y en consecuencia puede ser emprendida efectivamente si demuestra en sí misma nuestra capacidad de ejercer el poder sobre el proceso de producción. Para demostrar esta capacidad, no hay necesidad de esperar la aprobación ni acuerdo de nadie. Existen

ejemplos recientes, en Francia e Italia, donde los obreros comenzaron a rotar y cambiar las tareas que consideraban intercambiables, aunque a estos trabajos se aplicaban 14 índices salariales diferentes. Y exigieron igual paga para todos. Hay un ejemplo famoso de la fábrica de neumáticos Pirelli en Turín donde 5000 obreros de una enorme y compleja planta establecieron nuevos tiempos de trabajo sin ayuda de técnicos ni ingenieros y tuvieron a la fábrica íntegra funcionando en sentido horario a velocidades variables, como para demostrar que eran capaces de hacerla funcionar llanamente a su manera y que los tiempos que se asignaban a la fabricación de las piezas eran un sinsentido. Las notables "huelgas al revés" en Francia occidental y en Japón, demostraron que los trabajadores de los transportes públicos en huelga podían hacer del transporte público un servicio gratuito.

En todos estos y muchos otros ejemplos, los obreros no demandaron el control como algo que puede serles otorgado por los patrones; lucharon por el control simplemente tomando el control de la fábrica o de la empresa y haciéndola funcionar a su manera. En verdad, el control no es algo que se pida y se dé; es algo que se toma.

Aquí reside la gran superioridad de las luchas por el control sobre el sindicalismo tradicional. Una huelga en pos del control es diferente de todas las demás huelgas, porque la acción de la huelga en sí misma es ya un ejercicio de poder obrero. Es diferente de las huelgas tradicionales porque los obreros no van a sus casas y esperan que su vocero haya hecho la tratativa con la patronal. En una huelga por el control, la separación entre voceros y trabajadores, entre los delegados y las masas, tiende a desaparecer. En una huelga por el control, las masas mismas, la asamblea de trabajadores decide qué es lo que puede y debe hacerse aquí y ahora. Tales huelgas son ejercicios de democracia obrera, de autogobierno obrero y de autodeterminación. Ellos producen sus órganos de autogobierno, como los consejos obreros y comités obreros, comités que son responsables sólo de la asamblea general de los trabajadores, delegados que pueden ser destituidos en cualquier momento. Todas las formas de la burocracia, de democracia representativa, de delegación de poder son liquidadas en estos momentos de auto-organización y de democracia directa. En tales momentos explotan las necesidades y aspiraciones reprimidas; la clase trabajadora experimenta su habilidad de dominar y modificar el proceso del trabajo. Rechaza la dominación de la dirección de la empresa y del estado así como de las burocracias sindicales o del partido. En una palabra, pasa por una experiencia revolucionaria; y si la acción dura el tiempo suficiente, si no es sofocada por el control burocrático desde arriba, si los obreros que se reúnen y debaten libremente en asambleas abiertas tienen tiempo de producir nuevos líderes y vanguardias, surgirán consejos obreros que son los órganos específicos de la auto-organización colectiva revolucionaria y del poder colectivo.

Pero ni los consejos obreros ni los comités de la fábrica o del taller, ni el poder obrero que representan pueden prevalecer salvo que se quiebre el poder político del capitalismo, salvo que el estado capitalista mismo sea derribado y queden abolidas las relaciones capitalistas de producción y la

división del trabajo. La lucha por el control obrero debe desarrollarse en un ataque completo contra todas las formas de jerarquía, contra todas las formas de monopolización del poder y del conocimiento, contra todas las formas de dominación y de burocracia, incluyendo la así llamada burocracia de estado socialista, o cualquier poder que los obreros hayan ganado por la acción dentro de las fábricas se romperá perdiendo el sentido en un lapso muy breve.

Los consejos y comités obreros que surgen de la acción de las masas y detentan el poder efectivo sobre el proceso de producción, estos consejos y comités no pueden convertirse en órganos duraderos de poder dual dentro del presente sistema. No pueden coexistir por mucho tiempo con el poder de la dirección empresarial capitalista y del estado capitalista. Sólo pueden coexistir con ellos antagonicamente, en períodos de agudas luchas que deben tomar la forma de una comprobación de fuerzas. Si tal comprobación de fuerza no es ganada rápidamente por la clase trabajadora; si no es llevada adelante por la visión y organización política; si no trasciende a sí misma en una ofensiva total generalizada para una sociedad completamente nueva, entonces los órganos del poder obrero o el control obrero deben degenerar inevitablemente.

Como hemos visto recientemente de nuevo en Italia, no puede haber un empate prolongado, ni tregua difícil entre los órganos del poder obrero y el poder de la dirección empresarial capitalista. No puede haber coexistencia entre estos dos poderes opuestos e irreconciliables porque su comprobación de fuerza, si no es ganada por completo por la clase trabajadora, debe finalizar en la negociación y en un arreglo. Y el arreglo sólo será aceptado por la dirección empresarial si sus términos encajan dentro de la lógica del capitalismo y si le permiten ganar nuevamente el poder incontestable. Además, los arreglos son necesariamente compromisos, y los compromisos deben ser negociados y las negociaciones no pueden ser conducidas por los obreros mismos, sino sólo por *delegados* que los representan. Estos delegados pueden ganar ciertas mejoras y algunos nuevos derechos para los trabajadores. Pueden ganar derechos *simbólicos* de control en representación de los obreros. Pero el derecho del control obrero por parte de los *mismos obreros* no se ganará nunca dentro del marco del sistema actual. No se ganará nunca debido a que, como dije antes, la actual división del trabajo separa a los obreros de cualquier fábrica, los diferencia jerárquicamente, aísla cada grupo de todos los demás, impide el libre flujo de la comunicación, sumerge a cada individuo en un desolador aislamiento. Todo lo que el capitalismo puede estar dispuesto a otorgar es el control por medio de *delegados designados en representación* de los obreros. Pero el *poder delegado* de control es algo totalmente diferente del *poder colectivo directo*. La delegación da lugar a un nuevo grupo de mediadores que tenderán a recibir privilegios, un *status* burocrático e institucionalizado, como para mantener a los obreros *bajo su control*.

Ustedes pueden entonces preguntar: ¿cuál es entonces el sentido de luchar por el control obrero si es realizable sólo en un sistema social diferente? La respuesta tiene dos aspectos:

1. Como dijo Max Weber, es sólo persiguiendo lo imposible que hare-

mos realidad lo que es posible. Es sólo mediante la lucha por el genuino poder obrero tal como *nosotros* lo entendemos que arrinconaremos a la patronal para que nos otorgue los derechos y condiciones que jamás habrían sido otorgados si siguiéramos pidiéndolos con tono amable y razonable. Los derechos simbólicos de control son mejor que nada, si somos capaces de usarlos para mantener en pie la lucha en pos de derechos genuinos totales. Mejoras tales como enriquecimiento de las tareas son preferibles a no tenerlas si somos capaces de usarlas para seguir cuestionando y combatiendo la división del trabajo en todas partes. Y son mejores que nada porque los trabajadores que no están intelectual, moral y nerviosamente destruidos por el trabajo estarán preparados para luchas más avanzadas que abarcan su modo de vida dentro y fuera de las fábricas.

2. Y un punto incluso más importante es que los resultados de la lucha por el poder obrero no pueden medirse por su resultado inmediato. El resultado principal de esta lucha es que cambia a la gente, nos cambia a nosotros. Es algo así como un proceso autodidacta. A través de él descubrimos la capacidad de auto-organización de autodeterminación, de control sobre el proceso de producción de la clase trabajadora. Descubrimos que de ninguna manera los obreros son tan incompetentes como los quiere hacer sentir la división del trabajo, que la competencia es, en gran medida, un mito mantenido por aquellos que nos gobiernan y por un sistema educativo que instrumenta la *división* del pueblo, no su educación.

Toda lucha por el poder obrero que involucre a grandes cantidades de gente; toda lucha que dé por resultado la formación de los consejos y comités obreros, asambleas abiertas, el libre debate, el ejercicio de la democracia directa y del poder colectivo, cada una de esas luchas prepara a la clase trabajadora para transformarse en la clase dirigente y abolir todas las formas extrañas de poder desde arriba.

Por supuesto, los órganos genuinos del poder obrero que surgen durante las luchas no sobrevivirán ni deben sobrevivir a cada lucha. Se desvanecerán cuando la batalla ha terminado, cuando el compromiso ha sido asumido. Pero surgirán nuevamente más poderosamente en la próxima oportunidad. Habrán formado nuevos militantes y nuevos líderes naturales. Serán órganos indispensables de poder dual durante y después de una revolución socialista. Serán necesarios si queremos construir un socialismo en el cual el estado se desvanezca, en el cual el poder político sea controlado y equilibrado por la democracia directa de los consejos.

Todo esto, por supuesto, nos conduce mucho más allá de la cuestión del control obrero propiamente dicho. Pero creo que tenemos que mirar más allá y colocar a la lucha por el control en una perspectiva estratégica. Sin tal perspectiva, sin un instrumento político que conecte la lucha por el control con la lucha por el poder obrero en la sociedad y sobre ella, esta lucha no puede traspasar la etapa que ha alcanzado en Inglaterra y en la cual ha estado bloqueada durante años: una cadena ininterrumpida de huelgas desautorizadas por los sindicatos que paralizan efectivamente la producción y debilitan efectivamente el capitalismo británico, pero sin cambiar el esquema de producción y la naturaleza clasista de la sociedad.

Si queremos sobrepasar esta etapa, necesitamos una visión política, estratégica y teórica y un instrumento para producirla y para coordinar las luchas.